

主 論 文 要 旨

No.1

報告番号	甲 乙 第	号	氏 名	脇 拓也
主 論 文 題 名： 組織不正に関する新制度派経済学および行動倫理学的研究 —限定合理性および限定倫理性アプローチ—				
(内容の要旨) 2000 年代以降、日本国内において、ガバナンス・内部統制・経営倫理などについての法制度やガイドラインが整備され、日本企業がこれを遵守している一方で、上場企業や業界大手企業などにおいて組織的な不正が後を絶たない。 本研究では、各種制度やガイドラインが整備されているにもかかわらず不正が続発する「矛盾」に注目し、この問題を解決するために、人間の限定合理性に基づき取引コスト理論、エージェンシー理論、所有権理論といった新制度派経済学の視点から、さらに限定倫理性にもとづく行動倫理学および修正された規範倫理学を基に理論的考察を行う。 そして、その考察の結果を踏まえて、経営管理の視点、経営戦略の視点、経営変革の視点といった 3 つの視点から不正防止のための政策提言を行う。 本論文は 3 部構成になっており、第 1 部は、まず第 2 章において日本におけるガバナンス制度の現状と組織不正にかかる先行研究の整理を行う。日本では、ガバナンスや内部統制などの整備により組織不正防止の制度上の取組も進んでいることなどを確認する。加えて、組織不正に関する先行研究として、日本における組織や制度に関する不正、ガバナンス、リスク管理の視点などを見るとともに、本研究と同様の研究構成となっている組織不正・不祥事に関する先行研究として、間嶋崇、樋口晴彦、安岡孝司、十名直喜、井上泉らの研究を取り上げ、これらの特徴と課題について考察し、本研究との共通点と相違点についても分析する。 次に、第 3 章では、日本においてガバナンス・内部統制・経営倫理などが拡充される一方で、日本企業の組織不正が続発するという「矛盾」が発生する原因について、組織不正を起こした企業に対する批判などを検証し、完全合理性や完全倫理性の視点から「正常と異常という 2 分法的な整理」によって組織不正を単純化していることが、不正が続発する原因の一つであることを考察する。 そのうえで、第 4 章では「矛盾」の解決方法として、人間の合理性や倫理観には限界があり、組織不正は発生し得るという前提に立ち、「正常状態、限定合理性・限定倫理性、完全合理性・完全倫理性」という 3 分法の視点を提示し、この視点からの不正分析が有効であることを論じる。 第 2 部では、まず第 5 章にて、完全合理性に基づく新古典派経済学および完全倫理性に基づく規範倫理学による組織不正の分析の課題を指摘したうえで、限定合理性および限定倫理性の視点に立った組織不正分析の必要性を論じる。 次に、第 6 章にて、新制度派経済学の視点からは、組織内での取引コスト理論に基づき取引コストの問題、エージェンシー理論に基づき利害の不一致や情報の非対称性の発生の問題、さらに所有権理論に基づきマイナスの外部性の発生問題や権限の帰属の問題についてそれぞれの理論的特徴と組織不正の特徴について考察したうえで、具体的な企業の組織不正事例をもとに分析を				

行った。そして組織不正については、合理的な失敗、いわゆる不条理問題に注意を向けるべきであることを論じる。

第7章では、経営倫理上の問題について、行動倫理学に基づき「倫理の落とし穴問題」、「5つの障壁」、「ヒューリスティックの問題」、「倫理観の麻痺の問題」の視点に立って組織不正について考察し、企業の組織不正事例を分析し悪意のない倫理問題の発生について分析する。そして、第6章で論じた不条理の問題が、経営倫理においても発生していることを考察する。

第3部では、まず第8章にて、新制度派経済学における取引コストの問題や情報の非対称性や利害の不一致の問題、所有権の帰属やマイナスの外部性の問題について考察したうえで、組織不正防止策について考察する。また、行動倫理学における悪意のない倫理的問題が引き起こす組織不正の防止についても考察する。さらに、経営倫理学の視点から、ヘアの二層理論とポパーの推測と反駁のプロセスを用いた倫理的不正の防止について考察する。そしてこれらの視点を基に、組織不正防止の政策提言をまとめる。

第9章では、前章で考察した政策提言を基にした具体的な組織管理上の施策として、まず経営管理の視点から、内部統制の3ラインモデルを改良し、社外監査役や内部監査部門が独立性を高め、経営陣に牽制機能を働かせることによって組織不正防止に貢献する方法を考察する。次に、フェールセーフの導入によって、取引コストなどを早期に検知する仕組みの構築、そしてナッジを用いた不正防止のためのちょっとした仕組みの必要性、経営倫理の実践などについて政策提言を行う。

第10章では、経営戦略の視点からの施策として、組織不正防止の取り組みは全社戦略の視点から扱うべきであること、さらには近年注目されている社会的責任（CSR）も組織不正防止のために有効であることなどについて考察する。そして、全社戦略およびCSR戦略を用いた組織不正防止について考察した。特に、失敗や不正は発生し得るとの前提を置きつつ、組織として収益性の確保と社会貢献を両立することを目指すことが組織不正防止において重要であることを指摘する。

最後に、補論の第11章では、再発防止の観点や組織不正に強い組織変革のためのフレームワークとして、階層的なダイナミック・ケイパビリティ・フレームワークからの政策提言を行う。その中では、組織が人間の限定合理性や限定倫理性の視点に立って、絶え間なく階層的ダイナミック・ケイパビリティを実施することで不正に強い組織づくりを行うための絶え間ない取り組みとして有効であることを指摘する。またひとたび組織不正を発生させた組織は、組織不正の根源的要因を真摯に見つめ直し、自社の組織をゼロベースで見直すことによって不正に強い組織を再構築することが必要であり、ダイナミック・ケイパビリティ・フレームワークを用いた組織再編が有効であることを併せて考察する。

以 上